Der Präsident

Prof. Dr. Dieter Lenzen

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

UHH · Der Präsident · Edmund-Siemers-Allee 1· 20146 Hamburg

Zwischenbericht
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG[1]

Die Universität Hamburg (UHH) hat sich in den vergangenen Jahren in relevanten Gleichstellungsindikatoren stetig und weiter verbessert. Im aktuellen CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2009) liegt die Universität Hamburg hinsichtlich des Frauenanteils an Promotionen, der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und am wissenschaftlichen Personal in der Spitzengruppe. Die UHH konnte im Vergleich zum vorhergehenden Ranking (2007) ihre gute Position behaupten. In der neuen Exzellenz-Datenbank *AcademiaNet* sind aktuell 14 an der UHH tätige Wissenschaftlerinnen aufgeführt.

Zu berichten ist darüber hinaus, dass im Jahr 2010 ein Wechsel im Präsidium der Universität stattfand. Seit März 2010 ist Prof. Dr. Dieter Lenzen neuer Präsident der UHH.

Der vorliegende Zwischenbericht wurde vom Präsidium der UHH in seiner Sitzung am 14.02.2011 verabschiedet.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Seit der Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG durch die UHH (31.01.2009) wurde insbesondere die Implementierung der Standards in interne Strukturen und Prozesse vorangebracht. Besonders ist festzuhalten, dass die Universität weiterhin jeder neuberufenen Professorin auf W2- und W3-Stellen eine Anschubfinanzierung von € 30.000 für die Einstellung einer akademischen Nachwuchskraft zu Verfügung stellt. Bisher sind zumeist Nachwuchswissenschaftlerinnen auf diese Stellen eingestellt worden; damit wird die Förderung von Professorinnen mit der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verknüpft.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Im Sommer 2009 verabschiedete die UHH ihren **Struktur- und Entwicklungsplan** (STEP 2012). Das Präsidium hatte ihn gemeinsam mit den Fakultäten in einem rund zweijährigen Prozess einvernehmlich erarbeitet; er wurde vom Hochschulrat im Juli 2009 beschlossen. Im STEP werden insgesamt acht zentrale Handlungsfelder identifiziert, darunter das Handlungsfeld Gleichstellung: Auf zentraler Ebene werden hier Maßnahmen, Meilensteine, Terminierung und Erfolgskriterien für die Gleichstellung benannt. Der Stand der Umsetzung der konkreten Maßnahmen und die Erreichung der strategischen Ziele werden regelmäßig überprüft. Das erste Controlling fand im Sommer 2010 statt und ergab, dass viele der genannten Gleichstellungsmaßnahmen bereits umgesetzt oder angegangen wurden (siehe 1.4).

[1] Die im Bericht dargestellten Maßnahmen sind mehrheitlich implementiert bzw. als beschlossen oder in Planung gekennzeichnet. Eine Auflistung auf Basis der ursprünglichen Stellungnahme findet sich auf S. 15.

Das Handlungsfeld Gleichstellung aus dem STEP orientiert sich an dem **universitären Gleichstellungskonzept 2009 bis 2013**, das die UHH im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereicht hat. Im Gleichstellungskonzept legt die UHH dar, wie sie in Zukunft Gleichstellung und deren Ziele weiter voranbringen wird. Von sechs Handlungsfeldern werden drei als prioritäre Ziele definiert. Diese beziehen sich auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, auf die Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und auf die Erhöhung von Studentinnen in den Fächern der MIN. Das Konzept beinhaltet eine Matrix von sechs Handlungsfeldern, in denen jeweils Veränderungen von Strukturen, Programmen, Verfahrensweisen und Haltungen thematisiert werden.

Die prioritären Maßnahmen umfassen Anreizsysteme für die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen, gender-sensible Strategien der Personalpolitik, den Ausbau gender-orientierter Qualifizierungsangebote und die Stärkung von Gender-Kompetenz. Die UHH hat sich verpflichtet, hierfür zusätzliche Mittel in Höhe von ca. € 640.000 pro Jahr bereitzustellen und bei einer Förderung aus dem Professorinnenprogramm weitere Vorlaufprofessuren zu finanzieren.

Die UHH reichte ihr Gleichstellungskonzept fristgerecht am 15.06.2008 ein; am 03.09.2008 wurde es positiv beschieden. Von den 79 erfolgreichen Einreichungen, die damit alle Förderanträge stellen konnten, erhielten sieben Hochschulen die Spitzenbewertung – darunter die UHH. Sie ist damit herausragendes Vorbild für eine chancengerechte Hochschule. Die Mehrzahl der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept ist an der UHH inzwischen bereits implementiert.

Durch die erfolgreiche Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes wurde es an der UHH möglich, für drei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms eine Förderung anteilig durch Bund und Länder zu erhalten:

1. Regelprofessur: "Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management öffentlicher und privatwirtschaftlicher Organisationen" (Laufzeit: 01. Dezember 2008 bis 30. November 2013)
2. Regelprofessur: "Literatur und Kultur Nordamerikas (Amerikanistik)" (Laufzeit: 01. April 2009 bis 31. März 2014)
3. Vorgriffprofessur: "Soziologie" (Laufzeit: 01. August 2009 bis 31. Dezember 2013)

Darüber hinaus wurden Mittel für drei weitere Professuren freigemacht, auf die Frauen berufen wurden.

Im Zuge der Neubesetzung des Präsidiums der UHH im Frühjahr 2010 wurde die **Vizepräsidentschaft** für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung erhalten. Das Amt wurde im Juli 2010 mit einer dreijährigen Amtszeit mit Frau Prof. Dr. Rosemarie Mielke neu besetzt.

Die Gleichstellungsarbeit an der UHH fußt neben den gesetzlichen Vorgaben aus dem Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst, sowie auf der seit 1997 geltenden Frauenförderrichtlinie. Aufgrund vielfältiger struktureller Änderungen wie beispielsweise der Fakultätengründung ist die Neufassung der Richtlinie als **Gleichstellungsrichtlinie** vonnöten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität initiierte die Novellierung in Zusammenarbeit mit dem Rechtsreferat der Universität, mit einer Fertigstellung ist in 2011 zu rechnen.

Gleichstellung ist ein zentraler Punkt in der seit 01.01.2009 geltenden **Berufungsordnung** der UHH (siehe auch 4.). Darüber hinaus ist eine Expertin für Gleichstellungsfragen Mitglied im **Hochschulrat** der Universität, was die kompetente Begleitung der Gleichstellungspolitik ermöglicht.

Der Akademische Senat der UHH setzt sich mit dem Thema Gleichstellung insbesondere in seinem Unterausschuss **"Ausschuss für Gleichstellung"** auseinander. In ihm werden beispielsweise die Bewilligungen für den universitären Frauenförderfonds und die Vergabe des Frauenförderpreises der Universität abgestimmt.

Schließlich ist das Thema Gleichstellung weiterhin zentral im **Leitbild** der Universität und der **Grundordnung** der Universität verankert.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Das Präsidium der UHH befindet sich über die sogenannte **Kammer** in einem regelmäßigen Austauschprozess mit den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten. In den gemeinsamen Sitzungen ist der Gleichstellungsaspekt stets Thema.

Der STEP 2012 umfasst auch eine **Struktur- und Entwicklungsplanung der sechs Fakultäten** der UHH. Auch hier werden jeweils acht zentrale Handlungsfelder identifiziert, darunter das Handlungsfeld Gleichstellung: Auf dezentraler Ebene werden Maßnahmen, Meilensteine, Terminierung und Erfolgskriterien für die Gleichstellung benannt und regelmäßig evaluiert. Die Maßnahme, also die Verankerung des Gleichstellungsaspekts in der strategischen Entwicklungsplanung, wurde implementiert, wenn auch noch nicht alle im STEP 2012 genannten Maßnahmen umgesetzt wurden.

Alle **Fakultäten** haben **Gleichstellungspläne** für die Jahre 2009 bis 2013 erstellt. Für das Technische und Verwaltungspersonal besteht ebenfalls ein entsprechender Gleichstellungsplan. Die Pläne werden regelmäßig evaluiert.

Regelmäßig, zweimal im Semester, finden **Konferenzen** aller an der UHH amtierender **Gleichstellungsbeauftragten** statt. Diese, von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Stabsstelle Gleichstellung organisierten Konferenzen, dienen insbesondere dem Austausch über Themen der Gleichstellung.

Auch über die Konferenzen hinaus befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in einem **stetigen Austauschprozess** mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Frauenbeauftragten für das Technische und Verwaltungspersonal. Dieser Prozess stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragten an für die Gleichstellung relevanten Initiativen und Arbeitsgruppen beteiligt sind. So waren und sind die Gleichstellungsbeauftragten eingebunden in den Prozess der Entwicklung einer universitären Strategie hinsichtlich Diversity und Familienfreundlichkeit (s.u.). Ferner ist sichergestellt, dass weiterhin die Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihres Amtes unterstützt werden: Die Fakultäten haben Regelungen zu ihrer Entlastung bzw. zur Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln getroffen.

Seit 2008 wird im Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) eine **studentische Gleichstellungsbeauftragte** bestimmt; sie nimmt an den Konferenzen und Initiativen regelmäßig teil und bringt die Perspektive der Studierenden in den Austauschprozess ein.

Einmal im Semester organisiert die Gleichstellungsbeauftragte zudem das sogenannte **Professorinnentreffen**, bei dem ebenfalls aktuelle Themen aus der Universität insgesamt und den Fakultäten besprochen werden. Themenspezifisch sind oftmals Mitglieder des Präsidiums und weitere Universitätsmitglieder zugegen.

In den Fakultäten wurden und werden Frauenförder- und **Mentoringprogramme** initiiert und durchgeführt (vgl. B 2.) Zudem haben die meisten der sechs Fakultäten eigene Gleichstellungsfonds und -preise eingerichtet.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die UHH ist Mitglied der **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten** (LaKoG) und der **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** (BuKoF). Ebenfalls ist sie hinsichtlich Gleichstellung mit Einrichtungen der Stadt (z.B. Arbeitsstelle Vielfalt) vernetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich sowohl auf zentraler wie dezentraler Ebene an der **strategischen Entwicklungsplanung der Universität**.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird darüber hinaus in weitere Organisationsprozesse und Initiativen eingebunden.

So ist sie an der Durchführung des **Audits "Internationalisierung der Hochschulen"** maßgeblich beteiligt. Die UHH führt derzeit dieses Audit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) durch, um ihre Internationalisierung strategisch nach ihren Bedarfen auszurichten und intern dauerhaft zu verankern. Die regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität am gesamten Auditierungsprozess sichert die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts innerhalb der universitären Internationalisierungsstrategie.

Ferner haben die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der AStA gemeinsam die **Pilotstudie** "Spezifische Probleme ausländischer StudentInnen und von StudentInnen mit **Migrationshintergrund** an der UHH" durchgeführt. Die Studie wurde im Januar 2010 vorgelegt und enthält eine Vielzahl an Anregungen aus den Ergebnissen. Die Verfasserinnen geben Empfehlungen für mögliche Handlungsfelder an der UHH, beispielsweise eine bessere Vernetzung von beratenden Institutionen, die Verringerung der Arbeitsbelastung im Bachelorstudium und die Erweiterung von Programmen zu Deutsch als Fremdsprache.

Auch in der universitären **Forschung** beschäftigt sich die UHH mit **Gleichstellung und Diversity**; gleich mehrere Projekte und Initiativen forschen in unterschiedlichen Kontexten zu diesem Thema. In anderen Forschungsvorhaben, die hier aus Platzgründen nicht aufgeführt werden können, ist der Gleichstellungsgedanke zudem immanent. Ergebnisse aus den einzelnen Forschungsprojekten und -initiativen werden bei der Erstellung eines universitären Diversity-Konzeptes berücksichtigt, an dem Präsidium und universitäre Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam arbeiten.
Ein erstes Konzept wurde dem Präsidium vorgelegt und wird im Rahmen der Erstellung des Zukunftskonzepts der UHH berücksichtigt.

Im Rahmen der Hamburger Landesexzellenzinitiative (LEXI) konnten Frau Prof. Gogolin und Herr Prof. Siemund Mittel für das Cluster "**LiMA - Linguistic Diversity Management in Urban Areas**" einwerben. Das Forschungsprojekt baut auf der bundesweit einmaligen Forschungsexpertise der UHH zu Multilingualität auf und versucht, das Thema Diversity nachhaltig zu bearbeiten. Es sucht Antworten auf die Frage, ob und wie die migrationsbedingte Mehrsprachigkeit in Metropolregionen in eine individuelle und gesellschaftliche Ressource transformiert werden kann, die sich positiv auf die kulturelle, soziale und ökonomische Entwicklung auswirkt. Die Frage wird in interdisziplinären Forschungsteams in international vergleichender Perspektive bearbeitet. Hamburg dient hierbei als Ausgangspunkt und als Modell für weltweit vergleichbare Entwicklungen. Ziele des Clusters sind die internationale Vernetzung und die interdisziplinäre Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs in einer Internationalen Graduiertenschule mit der University of Calgary, Canada.

Im Januar 2010 wurde an der Universität Hamburg, Institut für International und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft, das **FÖRMIG-Kompentenzzentrum** eingerichtet. Es handelt sich um ein Forschungstransferzentrum. Vorausgegangen war das Modellprogramm "Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund", das 2004 bis 2009 in zehn Bundesländern erfolgreich durchgeführt wurde - wissenschaftlich begleitet vom UHH-Institut für International und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft (Frau Prof. Gogolin). Das Modellprogramm FÖRMIG hat eine neue Kultur der Sprachbildung in Deutschland angestoßen und richtet sich gezielt an Schüler/innen als neue Generation von Forschenden. Das FÖRMIG-Kompentenzzentrum wird dazu beitragen, dass diese Entwicklung in Kooperation mit länderübergreifenden Partnerprojekten weitergeht. Ziel des FÖRMIG-Kompetenzzentrums ist es, wissenschaftliche Ergebnisse über Folgen der Migration für Bildung und Erziehung, insbesondere über Zwei- und Mehrsprachigkeit für die Bildungspraxis, für Politik und Öffentlichkeit aufzubereiten.

An der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fand im Wintersemester 2008/2009 das **Forschungsseminar "Dual Career-Paare in Wirtschaft und Wissenschaft"** statt (Leitung: Frau Prof. Engels). Die im Seminar erarbeitete Fragestellung des Projekts lautete: "Wie gestalten sich Alltagsarrangements von Dual-Career-Paaren und wie werden sie von institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst?" Im Forschungsbericht sind die Ergebnisse nachzulesen.

Frau Prof. Engels koordiniert ebenfalls das Forschungsprojekt **"Frauen in der Spitzenforschung"**. Das Projekt wurde Ende 2007 eingerichtet, um die von Bund und Ländern beschlossene und durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft umgesetzte Exzellenzinitiative hinsichtlich ihrer Gleichstellungsaspekte wissenschaftlich zu begleiten und die beteiligten Wissenschaftseinrichtungen bei der Gleichstellungsförderung konstruktiv zu unterstützen. Die Ziele des Projektes sind u.a. eine Bestandsaufnahme der im Rahmen der Exzellenzinitiative umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen, die Untersuchung der Faktoren, die innerhalb der Exzellenzinitiative die Chancengleichheit von Frauen und Männern direkt und indirekt beeinflussen, die Entwicklung von Instrumenten, die es Fördereinrichtungen und Gutachter/inne/n ermöglichen, Gleichstellungsaspekte in Wissenschaft und Forschung zu bewerten und die Entwicklung von Handlungsansätzen für die Zukunft, die es Hochschulen erlauben, ihre Wettbewerbsfähigkeit unter dem Gesichtspunkt der Ausschöpfung aller Potentiale in der Spitzenforschung auszubauen.

Frau Prof. Dr. Sonja Bischoff aus der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften führt regelmäßig die Studie **"Männer und Frauen in Führungspositionen"** durch.
Die Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft führt unter der Leitung von Frau Prof. Faulstich-Wieland derzeit ein Forschungsprojekt durch. "**MäGs – Männer und Grundschule** – Gleichstellung und Diversity an der Fakultät forschend entwickeln" will die Frage klären, weshalb so wenige Studenten im Lehramt – vor allem in der Grundschulpädagogik – zu finden sind. Es sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, die Studien- und Schulsituation zu verbessern.

In dem Verbundprojekt **"Aufstiegskompetenz von Frauen"** versucht die UHH gemeinsam mit der Universität Leipzig, förderliche und hinderliche Faktoren von Aufstiegskompetenz zu ermitteln. Im Rahmen des Projektes finden mehrere Teilprojekte zur Arbeitstätigkeit, zum Vorgesetztenverhalten, zu mikropolitischen Strategien, zu mentalen Blockaden sowie zum technikbezogenen Selbstkonzept statt.

In der **Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften** gibt es **mehrere Gender-Professuren**: Die Professur für Informationstechnikgestaltung und Genderperspektive hat Frau Prof. Schirmer inne, die Professur für Mathematik und Gender Studies ist mit Frau Prof. Blunck besetzt. Eine weitere Professorin, Frau Prof. Strüver, hat einen Gender-Forschungsschwerpunkt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die an der UHH implementierten und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen finden sich insbesondere im STEP, im Gleichstellungskonzept der Universität, den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und in der Frauenförder- bzw. Gleichstellungsrichtlinie.
Die Einhaltung der darin jeweils genannten Maßnahmen und Vorgaben wird entweder **regelmäßig evaluiert** (STEP, Gleichstellungskonzept und fakultäre Gleichstellungspläne) oder von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Präsidium überprüft (Frauenförder- bzw. Gleichstellungsrichtlinie).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist an der Entwicklung des neuen universitären Bereiches **Qualitätsmanagement** beteiligt. Dieser Bereich wurde an der UHH im Jahr 2009 geschaffen; das Referat bearbeitet das gesamtuniversitäre integrierte Qualitätsmanagement (QM) und koordiniert das handlungsfeldbezogene QM. Es unterstützt und koordiniert QM-Aktivitäten auf allen Ebenen der Universität. Das Referat lud diesbezüglich Vertreter/innen aller relevanten Einrichtungen zum Runden Tisch Qualitätsmanagement ein. Dieser tagte erstmalig im Dezember 2010 und verfolgt das Ziel, ausgehend von vorhandenen QM-Aktivitäten ein umfassendes und integriertes QM-Systems aufzubauen, welches systematisch die Verbindungen und Querbezüge zwischen den einzelnen Handlungsfeldern (z.B. Lehre und Studium, Forschung, Gleichstellung, Internationalisierung) integriert.

Die Kammer der UHH (Präsidium und Dekanate) hat im Jahre 2009 beschlossen, eine **strukturierte Doktorandenbetreuung** an der Universität einzuführen. Unter Leitung der Vizepräsidentin wird die Umsetzung derzeit mit den Fakultäten bearbeitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH hat zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung die Durchführung des **"audit familiengerechte hochschule"** übernommen (siehe 3.1).

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Stabsstelle Gleichstellung führt ihre geschlechtsspezifische Statistik seit 1985.

Die Universität hat jüngst im Zuge von Umstrukturierungen auf zentraler Ebene das Referat Datenmanagement und Statistik neu geschaffen. Dieses Referat koordiniert die Erstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Hochschulstatistiken durch die zuständigen Fachabteilungen, sichert die Datenqualität und liefert die Daten zentral für die gesamte Universität an das Statistische Amt. Mit der Gründung des Referats ist die UHH ihrem Ziel, eine zuverlässige und umfassende Datengrundlage auszubauen, ein großes Stück näher gekommen.

Die statistischen Daten werden durch das Referat systematisch aufbereitet und für unterschiedliche Zwecke ausgewertet z.B. für die interne Planung und Steuerung der Universität, für die übergreifende Berichterstattung und Mitteleinwerbung sowie für vielfältige Informationsbedarfe aus Politik und Gesellschaft.

Derzeit erstellt das Referat die Statistiken über die Studierenden und Gasthörer, die Abschlussprüfungen (Studienabschluss, Promotion und Habilitation) und den Bibliotheksbestand und führt die Statistiken über den Personalbestand sowie die Personalstellen, die Hochschulfinanzen und Jahresabschlüsse. Personenbezogene statistische Daten werden dabei unter strikter Beachtung des Datenschutzes stets geschlechtsdifferenzierend erhoben und aufbereitet.

Aus den Datenlieferungen des Referats Datenmanagement und Statistik werden in der Stabsstelle Gleichstellung jährlich Auswertungen erstellt, sodass jahresweise folgende Aussagen über die Gleichstellungssituation an der UHH vorliegen:

- Wissenschaftliches Personal entsprechend Besoldung (Wissenschaftliche Mitarbeiter, Professuren)
- Neuberufene Professor/innen
- Studierende
- Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Aus den genannten Statistiken erstellt die Stabsstelle Gleichstellung zudem Verlaufsstatistiken über jeweils einen längeren Zeitraum sowie Statistiken, die die Daten in Vergleichszeiträumen aggregieren, sodass Vergleichbarkeit gegeben ist bzw. sich Entwicklungstrends ablesen lassen.

Zudem erfolgt in der Stabsstelle Gleichstellung die jährliche ausführliche Auswertung der an der UHH durchgeführten **Berufungsverfahren** und der Einstellungsverfahren auf Stellen des wissenschaftlichen Personals. Hinsichtlich der Berufungsverfahren können beispielsweise Aussagen über die Anzahl der Bewerbungen (Männer und Frauen), die Zusammensetzung der Berufungskommission und die Berücksichtigung der Gleichstellung im Verfahren getroffen werden.

Daten zur Gleichstellungssituation veröffentlicht die UHH in den regelmäßigen **Berichten der Gleichstellungsbeauftragten** an den Akademischen Senat (alle vier Jahre), im universitären Gleichstellungskonzept, im Jahresbericht des Präsidiums und in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten. Im Dezember 2009 verabschiedete der Akademische Senat den "Zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg 2005 bis 2008". Zurzeit arbeiten die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung am "Dritten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg 2009 bis 2012".

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Gleichstellung ist wesentlich für die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der UHH, besonders auch im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit der Universität.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im April 2010 hatte sich das Präsidium der UHH entschieden, das **"audit familiengerechte hochschule"** der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung durchführen zu lassen. Das "audit familiengerechte hochschule" ist ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen. Ende August 2010 war der Auditierungsprozess abgeschlossen, es erfolgte die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule.

Die im Auditierungsprozess erarbeiteten universitären Zielvereinbarungen formulieren konkrete **Maßnahmen zu acht Handlungsfeldern**, bezogen sowohl auf die Arbeit in der Universität als auch das Studium und die weitere wissenschaftliche Qualifikation an der Universität. Die Handlungsfelder sind: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leitungen, Service für Familien.

Die wichtigsten Maßnahmen zu diesem Bereich aus den Zielvereinbarungen sind:

- Die bestehenden **flexiblen Regelungen** wie alternierende Telearbeit, Teilzeit, Kurzsabbaticals und Zeitkonten/ Ausgleichszeiten sollen im Rahmen des Audits weiter ausgebaut werden. Hinzukommen sollen Jobsharing-Modelle, alternierende Telearbeit, "Home Office", "Führung in Teilzeit" und "Fallweise Arbeit von Zuhause" sowie ein umfassendes Bindungsmanagement; die Umsetzung ist ab 2011 geplant.
- Es gibt bereits in diversen Fachbereichen E-learning-Angebote an der UHH. Für einen reibungsloseren **Studienverlauf** ist die Herausgabe von Richtlinien und "Empfehlungen" zum Umgang mit Studierenden mit Kind geplant. Die "Empfehlungen" raten u.a. zu flexibleren Anwesenheitspflichten und Ersatzleistungen. Die Studienbüros der Fachbereiche formieren sich bereits als Anlaufstelle für eine Beratung beim Studienverlauf, u.a. auch bei einem Teilzeitstudium. Zudem soll ein Familienpass das Studium erleichtern; die Umsetzung der Maßnahmen ist für die Jahre 2011 bis 2013 geplant.
- Die **familienbezogene Personalpolitik** der UHH soll weiter ausgebaut werden: Das Thema Familie soll stärker in den Kommunikationsebenen der Universität verankert werden, u.a. in Mitarbeitergesprächen und Gremien. Instrumente auf Ebene der Arbeitsorganisation sollen bei der Abfederung von Vertretungsfällen helfen. Im Handlungsfeld Führung soll durch diverse Maßnahmen ein bewusster Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit erreicht werden; die Umsetzung ist für die Jahre 2011 bis 2013 geplant.

Die praktische Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen wird die berufundfamilie gGmbH jährlich überprüfen. Im August 2013, also drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats, wird im Rahmen der Re-Auditierung überprüft, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht worden sind und welche weiterführende Ziele zu vereinbaren sind. Im Falle einer erfolgreichen Re-Auditierung erhält die UHH die Bestätigung ihres Zertifikats und darf das Qualitätssiegel des Audit bis zur nächsten Überprüfung nach weiteren drei Jahren führen.

Um den Umsetzungsprozess an der UHH intern zu lenken, hat das Präsidium im November 2010 zwei entsprechende **Steuerungsgruppe zu "Beruf und Familie"** und "Studium und Familie" einberufen. Ihnen gehören die Dekanate bzw. Geschäftsführungen der einzelnen Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Personalräte, Vertreter/innen aus diversen Abteilungen der Verwaltung und Vertreter/innen aus den Studienbüros, dem AStA und den *UniEltern* an.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Im Zuge des **"audit familiengerechte hochschule"** und der Erstellung der Zielvereinbarungen wurde beschlossen, hinsichtlich der Kinderbetreuung an der UHH ein neues Konzept zu entwickeln, das die Errichtung eines Kinderhauses einschließt.

Schwierig ist dabei die Ermittlung des Bedarfs an Kinderbetreuung, generell wird aber ein großer Bedarf vermutet. Das Studierendenwerk hat ein Konzept für ein Kinderhaus vorgelegt. Die Finanzierungsmöglichkeiten sind aufgezeigt und müssen geprüft werden. Auch ein Ort für ein Kinderhaus muss noch gefunden werden.

Es gibt bisher insgesamt **182 Kitaplätze in drei Kitas des Studierendenwerkes** in Campusnähe – vorrangig für Studierende. 68 Plätze für Kinder bis drei Jahren, 94 Plätze für Kinder von drei bis sechs Jahren, 20 Hortplätze. 16 Beschäftigte nutzen dieses Betreuungsangebot. Bisher läuft die Regelbetreuung bis 16:00 oder 17:30 Uhr. Neu eingerichtet ist *Casper*, ein flexibles Betreuungsangebot auch für die Abende (für Studierende € 35,00 im Semester und für Mitarbeiter/innen € 70,00 im Semester). Zudem bietet die Studentische Initiative *UniEltern* flexible, selbst organisierte Betreuung (für ca. 35 Studierende) und es gibt für Mitarbeiter/innen eine Notfallbetreuung durch *CompanyKids*. Das Angebot wird unterschiedlich gut angenommen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die UHH unterstützt individuelle Lebensentwurfsgestaltungen. In Personalauswahlgesprächen und Berufungsverfahren ist Dual Career seit einigen Jahren Thema; dies wurde in der seit 2009 geltenden Berufungsordnung der UHH explizit festgelegt.

Die UHH bietet seit Anfang 2009 ihren **Welcome- & Dual Career Service** an. Der Welcome Service berät Neuankömmlinge in Bezug auf Kinderbetreuung, Wohnungssuche und Freizeitangebote. Der Dual Career Service ist eine auf zunächst drei Jahre angelegte Kooperation mit der Universität Kiel. Jedes Jahr investiert jede der beiden Universitäten € 100.000 in den Service, der Partner/innen von Professor/innen angeboten wird. In 2010 wurde für die Partnerin eines neuen Hamburger Professors an der Universität Kiel eine Stelle geschaffen, die von der UHH finanziert wird.

Zudem bietet das universitäre **CareerCenter** durchgehend mehrere Veranstaltungen an, auch zu Work-Life Balance und auch spezifisch für Frauen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Seit 01.01.2009 gilt für Berufungsverfahren auf Professuren eine **neue Berufungsordnung**, die die Qualität der an der UHH durchgeführten Berufungsverfahren maßgeblich verbessert hat. Folgende Neuerungen sorgen für transparente Verfahrensabläufe und die Sicherstellung der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes:

- Der Frauenanteil an den stimmberechtigten Berufungskommissionsmitgliedern muss 40% betragen.
- Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.
- Parallel zur Ausschreibung müssen Dekanat und Berufungskommission im In- und Ausland nach geeigneten Wissenschaftlern und insbesondere Wissenschaftlerinnen suchen.
- Die Fähigkeit, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, ist differenzierendes Ausschreibungskriterium in jedem Verfahren.
- Das Thema Familie und Dual Career kann in der Anhörung der Kandidat/innen angesprochen werden.
- Bei der Einholung von externen Gutachten über die Kandidat/innen sind Professorinnen als Gutachterinnen im Rahmen der vorgesehenen Anzahl von Gutachten anteilig zu berücksichtigen.
- Die Befangenheitsthematik muss in Bezug auf die Kommissionsmitglieder und die gutachtenden Personen berücksichtigt werden.
- Jedes Dekanat muss eine/n Berufungsbeauftragte/n benennen, der die Durchführung der Berufungsverfahren unterstützend begleitet und als Schnittstelle zwischen Berufungsausschuss, Dekanat und Präsidium wirkt.

Nach Erlass der neuen Berufungsordnung führte die Gleichstellungsbeauftragte der Universität für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten insgesamt zwei diesbezügliche Workshops durch. Diese waren beide außerordentlich gut besucht.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt regelhaft zu allen **Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Personals und zu allen Berufungsverfahren auf Professuren** Stellung. In ihrer Stellungnahme zu Berufungsverfahren, die das Präsidium der UHH bei seiner Entscheidung berücksichtigt, kontrolliert sie insbesondere die Einhaltung der Vorgaben aus der Berufungsordnung.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um die Arbeit mit der neuen Berufungsordnung zu vereinfachen und die Universitätsmitglieder im Übergang von der alten Berufungsordnung zu unterstützen, wird vom Präsidium ein stetig aktualisierter **Berufungsleitfaden** bereitgestellt. Darin werden die Vorgaben aus der Berufungsordnung genau erklärt und mit Beispielen erläutert. Für Rückfragen können sich Universitätsmitarbeiter/innen an die zuständige Vizepräsidentin für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung und/ oder an das Berufungsreferat der Präsidialverwaltung wenden. Der inneruniversitäre Austausch findet zumeist statt, sodass in Berufungsverfahren unklare Punkte oder strittige Fragen rechtzeitig geklärt werden können.

Für Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen Personals existiert ein entsprechender **Leitfaden des Personalreferates** und des Personalrates für das wissenschaftliche Personal (WiPR) zur Stellenbesetzung. Auch dieser Leitfaden wird regelmäßig überarbeitet und den ggf. veränderten gesetzlichen Regelungen angepasst.

Weitere Regelungen zur Personalauswahl finden sich in der **Frauenförder- bzw. Gleichstellungsrichtlinie** der UHH.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Seit 1999 hat sich die UHH mit einer Richtlinie der Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und der Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens verschrieben. In der Richtlinie ist festgeschrieben: "Der Präsident ernennt auf Vorschlag des Akademischen Senats für die Dauer von drei Jahren vier Professorinnen oder Professoren als Vertrauenspersonen und Ansprechpartner (**Ombudspersonen**) für Universitätsangehörige, die Vorwürfe und Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten vorzubringen haben."

Die UHH hat sich verpflichtet, **sexueller Diskriminierung**, Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken. Sie hat die entsprechende **Richtlinie** gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt in 2009 erlassen. In 2008 wurde bereits die **Kontaktstelle** bei sexueller Diskriminierung und Gewalt ins Leben gerufen und darin die Funktion einer zentralen Vertrauensperson geschaffen, die Ansprechpartnerin für Betroffene ist. Die Funktion der Vertrauensperson wird derzeit von der Gleichstellungsbeauftragten der UHH wahrgenommen und ist organisatorisch bei der Kanzlerin in der Präsidialverwaltung angebunden.

Darüber hinaus hat sich die UHH entschieden, an dem Projekt **"Diskriminierungsfreie Hochschule"** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Prognos AG teilzunehmen. Wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beabsichtigt, sollen mit dem Projekt Hochschulen gestärkt und darin unterstützt werden, Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und Strategien eines diskriminierungsfreien Umgangs zu etablieren. Dazu erfolgt eine Untersuchung, in welchen Bereichen Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/ Weltanschauung und sexuelle Identität sowie ggf. weiterer Merkmale an der UHH vorkommen. Auf dieser Basis werden Indikatoren entwickelt, anhand derer sich institutionelle und individuelle Diskriminierung innerhalb der UHH erkennen lassen. Zugleich werden im Projekt Maßnahmen und Strategien erarbeitet, um Diskriminierungsfreiheit zu verwirklichen und zu stärken und den respektvollen Umgang mit Vielfalt zu stützen.

Ein Beitrag zur Vermeidung persönlicher Abhängigkeiten im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation sind Graduiertenkollegs und die Einführung strukturierter Promotionsprogramme, zudem auch die Begleitung im Rahmen von Mentoringprogrammen und Angeboten des CareerCenters.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität überprüft in ihren Stellungnahmen zu den Berufungsverfahren, inwiefern die Fakultäten der Vorgabe, sich um Bewerberinnen besonders zu bemühen (Berufungsordnung), nachgekommen sind.

In der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften ist der Frauenanteil an den Studentinnen unterdurchschnittlich gering, wenn auch mit Unterschieden zwischen den einzelnen Fächern. Diesem Umstand wird mit vielfältigen Programmen auf Ebene der Studierenden begegnet:

Die Fakultät beteiligt sich intensiv mit unterschiedlichen Programmen am jährlich stattfindenden **Girls Day**, z.B. in der Informatik und der Geophysik. Für Oberstufenschülerinnen findet regelmäßig unter dem Titel "**girls go math**", ein Mathematiktag für Schülerinnen der Jahrgangsstufen 10 bis 13, statt. Erstmals wurde in 2011 die Veranstaltung "Genetischer Fingerabdruck" nur für Mädchen der Oberstufe im Fachbereich Chemie angeboten. Weitere Veranstaltungen speziell für Mädchen sind in konkreter Planung. Mitglieder der Fakultät beteiligen sich zudem am Projekt ***CyberMentor*** – E-Mentoring für Mädchen im MINT-Bereich. Darüber hinaus engagiert sich die MIN-Fakultät im Rahmen von Schülermessen, Veranstaltungen zur Berufsorientierung, Ferienkursen oder als außerschulischer Lernort in Form von Schülervorlesungen und Laborführungen.

In den Erziehungswissenschaften existiert das Problem vice versa, da hier nur ca. 30% der Studierenden Männer sind. Wie oben bereits erklärt, untersucht das Forschungsprojekt "**MäGs – Männer und Grundschule** – Gleichstellung und Diversity an der Fakultät forschend entwickeln" die Frage, weshalb so wenige Studenten im Lehramt – vor allem in der Grundschulpädagogik – zu finden sind. Mit den Projektergebnissen sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, die Studien- und Schulsituation zu verbessern.

Insgesamt waren bereits zum Zeitpunkt der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mehrere **Gender-Professuren** etabliert. Weitere Gender-Professuren oder Professuren mit Gender-Teilwidmungen sind seitdem hinzugekommen, so z.B. in der Fakultät Rechtswissenschaft die Juniorprofessur "Öffentliches Recht und Legal Gender Studies".

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellung ist einer von vier Leistungsbereichen bei der Mittelvergabe an die UHH (15% des Anreizbudgets, das 13% des Gesamtbudgets umfasst, entfallen auf den Indikator Gleichstellung). Inneruniversitäre Anreizsysteme zur Verteilung der Mittel sind für den Leistungsindikator "Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen" bereits umgesetzt.

Wie die UHH in ihrem Gleichstellungskonzept darlegt, erhält jede ab dem 01.07.2008 neu berufene Professorin, die auf eine unbefristete W2- oder W3-Stelle berufen wurde, € 30.000 zur Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin aus einem **zentralen Berufungsfonds**. Viele Fakultäten stellen zusätzlich eigene Beträge in gleicher Höhe zur Verfügung.

Mit dem universitären **Frauenförderfonds** fördert die UHH seit 2002 Vorhaben, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung einer früheren Zielvereinbarung zur Frauenförderung zwischen dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bezogen sind. Aus dem mit jährlich € 10.000 ausgestatteten Fonds werden Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung gefördert. Dabei sind förderungsfähig:

- Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung; hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt
- Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Gleichstellung; hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt
- Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung
- Projekte zur Vereinbarkeit von Studien-, Erwerbs- und Familienverantwortung

Seit 1997 wird an der UHH der mit € 10.000 dotierte **Frauenförderpreis** jährlich verliehen. Mit ihm möchte die Universität herausragende Projekte oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen auszeichnen. Insbesondere sollen solche Initiativen und Aktivitäten den Preis erhalten, die Frauenförder-/ Gleichstellungspläne überdurchschnittlich umsetzen, Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Frauen durchführen, Projekte der hochschulbezogenen Frauenforschung durchführen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Technischen und Verwaltungsbereich durchführen. Die mit dem Frauenförderpreis gewürdigten Institute oder Einrichtungen, Gruppen oder auch einzelne Personen der Universität erhalten das Preisgeld, um damit weitere Aktivitäten zur Frauenförderung finanzieren zu können.

Viele der sechs Fakultäten der UHH haben mittlerweile eigene Gleichstellungsfonds und -preise.

Für die Zukunft ist die zudem geplant, das Thema **Gender Budgeting** zu bearbeiten, in dem sowohl die Aufwendungen für die Gleichstellungsarbeit zentral und dezentral erhoben werden, als auch darauf geachtet wird, dass Ressourcen der Universität Männern und Frauen gleichermaßen zur Verfügung stehen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das universitäre **CareerCenter** bietet neben seinem allgemeinen Angebot immer auch genderspezifische Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs an. So werden beispielsweise Seminare zu Führungskompetenz ausschließlich für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten.

Die universitäre **Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung** bietet eine ausführliche Beratung für Nachwuchswissenschaftler/innen an. Die Mitarbeiter/innen des Referats informieren Interessierte über die Promotion an der UHH, über Promotionsprogramme, Möglichkeiten der Promotionsförderung, Stipendien, Förderpreise, Qualifizierungsangebote, Nachwuchsgruppen und Karriere und Networking.

Im Dezember 2010 wurde mit Mitteln des Frauenförderfonds ein **Workshop "Frauen und Führung für Akademikerinnen in Leitungspositionen "** durchgeführt, an dem W2-/W3- bzw. C3-/C4-Professorinnen der Universität teilnahmen.

Die UHH trägt zudem die finanziellen Kosten für die Weiterbildung zweier Wissenschaftlerinnen an der **Helmholtz-Akademie** für Führungskräfte. In dem Programm werden Management- und Führungskompetenzen vermittelt, die den speziellen Anforderungen eines wissenschaftlichen Arbeitsumfeldes entsprechen. Flankierend zum Programm wird ein Mentoringprogramm mit Mentor/innen aus Forschung und Industrie angeboten.

In den Fakultäten der Universität wurden Frauenförder- und Mentoringprogramme etabliert: Ursprünglich in der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft ins Leben gerufen, mittlerweile aber auf andere Fakultäten ausgeweitet, erfolgt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses über die universitäre Arbeitsstelle **Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring**. Die Arbeitsstelle unterstützt das berufliche Vorankommen von Frauen durch Mentoring und Beratung bei Berufs- und Karrierefragen. Mentorinnen/ Expertinnen mit langjähriger Berufs- und Führungserfahrung beraten ehrenamtlich in intensiven Einzelgesprächen über kürzere oder längere Zeiträume.

Die Arbeitsstelle koordiniert zudem das Projekt ***UNICA*, ein Berufseinstiegs-Mentoring** zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses. Teilnehmen können daran Studentinnen und Doktorandinnen der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften und der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Besonders leistungsorientierte Studentinnen und Doktorandinnen der UHH sollen in der Hamburger Wirtschaft sichtbar gemacht und die Phase des beruflichen Einstiegs mit fachlichem Know-how und Erfahrungswissen begleitet werden.

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bietet mit ***ATHENE*** ein Mentoringprogramm für Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen an. Diese treten in einen Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftler/innen und Unternehmenspraktiker/innen. Das Programm begleitet die Mentees bei der Planung des Berufswegs und bei der Orientierung bezüglich der Anforderungen in Wissenschaft und Unternehmenspraxis und hilft ihnen, ihre eigenen Fähigkeiten zu bestimmen, Hinweise zur beruflichen Weiterentwicklung zu erhalten und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. ATHENE, das in 2009 den universitären Frauenförderpreis erhielt, fördert den Zugang zu Netzwerken, bietet Hilfestellung bei der Einschätzung von Chancen alternativer Karrierewege und unterstützt in Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung.

Die Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften hat das **Frauenförderprogramm *Anna Logica*** etabliert, das in 2010 den Frauenförderpreis der Universität erhielt. Das Programm begleitet Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät während ihres Studiums, ihrer Promotions- und Post-Doc-Zeit. Für das Programm wurde ein breites Seminarangebot zu Schlüsselkompetenzen entwickelt. Vom ersten Semester an soll es die für das Studium, die Wissenschaft und das Leben wichtigen Fähigkeiten entwickeln und fördern.

Die medizinische Fakultät hat seit 2008 ein Mentoringprogramm für weibliche Post-Docs eingeführt und evaluiert.

Gesamtuniversitär werden zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen, auch für das Technische und Verwaltungspersonal (TVP), angeboten. In 2010 wurden beispielsweise insgesamt drei Seminare mit dem Thema "Rhetorik-Training für Frauen für des TVP" angeboten und außerordentlich gut nachgefragt.

Die UHH ist beteiligt sich mit sechs anderen Hamburger Hochschulen an ***Pro Exzellenzia***, einer Initiative der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG Hamburg). *Pro Exzellenzia* wurde beim europäischen Sozialfonds beantragt.

Es handelt sich um einen hochschulübergreifenden Zusammenschluss, der sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Studium einsetzt. Ziel des Projektes ist, Frauen mit einem maßgeschneiderten Programm in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Es richtet sich an Hamburger Hochschulabsolventinnen aus den Bereichen: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT-Fächer), Kunst, Musik und Architektur. Das Projekt wird für den Zeitraum 01.09.2010 bis 31.08.2012 mit € 1,2 Millionen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Stadt Hamburg gefördert.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

An anderer Stelle wurde bereits auf den universitären Frauenförderfonds hingewiesen. Aus diesem werden immer auch **Maßnahmen zur Vermeidung von Rollenstereotypen** angeboten.

Das Präsidium und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität haben in 2010 ein **Genderkompetenztraining** für die Leitungsebene der Fakultäten ausgeschrieben. Da dieses Angebot kaum genutzt wurde, befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität derzeit im Diskussionsprozess mit der zuständigen Vizepräsidentin, wie diesbezügliche Angebote derart zu gestalten sind, dass sie genutzt werden.

An der UHH angesiedelt ist das **Zentrum GenderWissen/ Hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies**. Die Einrichtung versteht sich als Dachverband von Expertinnen und Experten, die an Hamburger Hochschulen zu Gender Studies/ Intersektionalität studieren, lehren und forschen. Der hochschulübergreifende Zusammenschluss soll zur Weiterarbeit und zur Verankerung der Themenbereiche in Lehre, Forschung und Weiterbildung beitragen.

Die UHH fühlt sich verpflichtet, den **Diversity-Gedanken** in ihre Strukturen und Prozesse zu integrieren. Bereits in 2008 unterzeichnete sie die Charta der Vielfalt und verpflichtete sich damit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Um ihrer Diversity-Orientierung Ausdruck zu verleihen, vereinbarte die UHH in früheren Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF), sich spezifisch und verstärkt mit dem Thema Diversity u.a. im Bereich der Gewinnung von Studierenden mit Migrationshintergrund für die Universität, aber auch im Bereich der Gewinnung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beschäftigen.

In diesem Zusammenhang wurde im Januar 2009 ein Diversity-Workshop durchgeführt; auf ihm wurde beschlossen, die bereits bestehenden Initiativen zu Diversity an der UHH zu bündeln und die verstärkte Beschäftigung mit dem Thema an der UHH voranzutreiben. Nach dem Workshop schuf die Stabsstelle Gleichstellung ein entsprechendes Internetangebot zum Thema Diversity, in dem alle bestehenden Initiativen und Maßnahmen gebündelt auftreten. Zurzeit erstellen die Gleichstellungsbeauftragte und das Präsidium zudem ein gesamtuniversitäres Diversity-Konzept, das mit dem Audit Internationalisierung und dem Zukunftskonzept der Universität verbunden ist.

Ausblick:
Zukünftige Schwerpunkte der Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards werden besonders im Bereich Diversität und Internationalität sowie im Bereich familiengerechte Hochschule liegen. Im Zukunftskonzept der Universität, das für die dritte Förderlinie der bundesweiten Exzellenzinitiative eingereicht wurde, sind diese Bereiche im Rahmen des Nachhaltigkeitsprinzips berücksichtigt.

In der folgenden Tabelle ist aufgeführt, welche der in der Stellungnahme der UHH vom 31.01.2009 benannten Maßnahmen inzwischen implementiert, beschlossen bzw. geplant sind.

	Übersicht über Maßnahmen der Universität Hamburg (UHH) zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (auf Basis der Stellungnahme der UHH vom 31.01 2009)	implementiert	beschlossen	geplant
A 1 Durchgangigkeit	Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild der Organisation	X		
	Gleichstellung als Handlungsfeld in der universitären Struktur- und Entwicklungsplanung STEP auf zentraler und dezentraler Ebene	X		
	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit der Universität zur Forschungsleistung von Frauen und zu Genderaspekten in der	X		
	Einbeziehung der Gleichstellung als Leistungsindikator für die Mittelvergabe	X		
	Ressortzuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds für Gleichstellung	X		
	Mitgliedschaft einer Expertin für Gleichstellungsfragen im Hochschulrat der Universität	X		
	Aktive Thematisierung der Gleichstellung als Aufgabe aller Einheiten der Universität durch Leitungspersonen	X		
	Kooperation mit bestehenden, unabhängigen Strukturen im Rahmen regionaler und überregionaler Netzwerke	X		
	Anreizsysteme für die Besetzung von Professuren mit Frauen	X		
	Aktive Nachfrage nach und Forderung der Beteiligung von Frauen in Leitungsverantwortung	X		
	Einrichtung von Fonds für Gleichstellungsmaßnahmen		X	
	Zuweisung gesonderter Mittel oder zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	X		
A 2 Transparenz	Erhebung, Auswertung und Darstellung personenbezogener Daten in der Einrichtung differenziert nach Geschlecht	X		
	Kontinuierliche und geschlechtsdifferenzierte Statistiken über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	X		
	Erstellung einer Kriterienliste zur Erfüllung der Gleichstellungsstandards		X	
	Teilnahme der Universität an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings	X		
A 3 Wettbewerbs-/Zukunftsorientierung	Angebote zur festen Kinderbetreuung an der Universität Hamburg	X		
	Flexible und kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	X		
	Beratung und praktische Unterstützung in Vereinbarkeitsfragen		X	
	Ausfallzeitenregelung für Mutterschutz und Elternzeit			X
	Bindung und Rückführung von Eltern in die universitäre Forschung		X	
	Schaffung einer familienfreundlichen Hochschule		X	
	Flexible Regelung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten		X	
	Sensibilisierung von Universitätsmitgliedern für das Vereinbarkeitsthema		X	
	Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben		X	
A 4 Kompetenz	Festlegung einer Mindestzahl von Frauen in Kommissionen (hier Berufungsverfahren)	X		
	Durchführung und Prüfung der Verfahren im Hinblick auf Gendergerechtigkeit	X		
	Regelungen zur Prüfung von Befangenheit	X		
	Durchführung strukturierter Nachwuchsförderung (hier strukturierte Promotionsprogramme)		X	
	Bereitstellung von Mitteln zur Qualifizierung von Peers und Vorsitzenden zur gleichstellungs- und genderkompetenten Begutachtung von Personen			X
	Geschlechtergerechtigkeit in Berufungskommissionen	X		
	Absicherung von Gleichstellungs- und Genderkompetenz von Kommissionsmitgliedern		X	
	Gezielte Einbindung von Frauen in Forschungsverbunde, z B in Sonderforschungsbereiche		X	
	Initiationsprojekte zur Herstellung von Akzeptanz von Genderaspekten in der Forschung (hier MIN-Fakultät)	X		
	Nominierung von Frauen für Gremien der Wissenschaftsförderung		X	
B 1 Durchgangigkeit	Aktive Rekrutierung und Platzierung von Frauen und Männern zur Verwirklichung personeller Gleichstellungsstandards auf allen Ebenen der Universität	X		
	Aktives Engagement der Leitung für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen	X		
	Auslobung von Wissenschaftspreisen für Wissenschaftlerinnen, Genderforschung und Gleichstellungsmaßnahmen	X		
	Aktive Unterstützung der Bewerbung von Frauen für Wettbewerbe und Preise			X
	Prüfung der geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen		X	
B 2 Transparenz	Regelmäßige Publikationen der Gleichstellungsdaten der Universität	X		
	Gleichstellungsorientierte Gestaltung und Information über Handreichungen zur Personalwahl	X		
	Gleichstellungsorientierte Reform der Verfahrensprüfung in der wissenschaftlichen Qualifikation	X		
B 3 Qualifikat	Weicht das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe von dem der jeweils darunterliegenden Stufe ab, ist festgelegt und publiziert um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren zu verringern ist		X	
B 4 Wetteberbs-/Zukunftso	Breites Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft	X		
	Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Förderung ihrer Beteiligung an		X	
	Forderung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen wenig vertreten	X		
	Rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit		X	
	Aktive Angebote zur Stärkung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und für Männer		X	
B 5 Kompetenz	Gezielte Beratung und Einsatz von Instrumenten zur anonymisierten Beurteilung von Leistungen, zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, zur gleichstellungsorientierten Vereinbarkeitspolitik der Einrichtung			X
	Information und Ansprache von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Gleichstellungsfragen	X		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht: Universität Hamburg*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht 2011]				Zielvorgabe für 2013**** Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	14044	18537	43%	57%	14773	19554	43%	57%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	382	349	52%	48%	428	398	52%	48%	50%	50%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)	281	237	54%	46%	275	243	53%	47%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	41	14	75%	25%	38	11	78%	22%	65%	35%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	6	3	67%	33%		
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	25	19	57%	43%	31	25	55%	45%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	201	62	76%	24%	176	67	72%	28%	65%	35%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	246	52	83%	17%	259	69	79%	21%	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) (2008 und 2011)	19	8	70%	30%	16	8	67%	33%	60%	40%

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rechtswissenschaft UHH*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013*** Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	1708	1850	48%	52%	1636	1969	45%	55%	43%	57%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	62	27	70%	30%	37	30	55%	45%	60%	40%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)	21	30	41%	59%	40	37	52%	48%	52%	48%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	2	0	100%	0%	2	1	67%	33%	50%	50%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	0	/	/		
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	2	0	100%	0%	3	1	75%	25%	75%	25%
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	7	2	78%	22%	4	1	80%	20%	100%	0%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	18	3	86%	14%	19	4	83%	17%	82%	18%
Dekanate (2008 und 2011)	3	2	60%	40%	3	1	75%	25%	75%	25%

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften UHH*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013*** Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	3570	3373	51%	49%	4007	3674	52%	48%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	34	33	51%	49%	48	32	60%	40%	50%	50%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)	61	53	54%	46%	81	57	59%	41%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	0	0	/	/	2	0	100%	0%	50%	50%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	0	/	/	50%	50%
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	3	2	60%	40%	3	1	75%	25%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	25	9	74%	26%	20	8	71%	29%	50%	50%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	34	9	79%	21%	33	15	69%	31%	50%	50%
Dekanate (2008 und 2011)	4	1	80%	20%	2	3	40%	60%	50%	50%

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Medizin UHH*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013****	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	1223	2075	37%	63%	1166	1928	38%	62%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	93	133	41%	59%	125	157	44%	56%	40%	60%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)*	/	/	/	/	/	/	/	/		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	25	11	69%	31%	20	5	80%	20%	67%	33%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	4	0	100%	0%		
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	Unwahrscheinlich in der Medizin	
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	49	5	91%	9%	42	6	88%	13%	80%	20%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	51	8	86%	14%	60	12	83%	17%	80%	20%
Dekanate (2008 und 2011)	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	75%	25%

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswiss

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013**** Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	[redacted]		[redacted]		[redacted]		[redacted]		[redacted]	
	[redacted]									
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	2086	5177	29%	71%	2056	5471	27%	73%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	14	27	34%	66%	16	21	43%	57%		Ziel erreicht
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)	17	29	37%	63%	16	23	41%	59%		Ziel erreicht
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	1	1	50%	50%	1	2	33%	67%		Ziel erreicht
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	1	0%	100%		Ziel erreicht
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	3	6	33%	67%	0	6	0%	100%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	30	21	59%	41%	25	20	56%	44%	50%	50%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	18	9	67%	33%	20	11	65%	35%	50%	50%
Dekanate (2008 und 2011)	2	2	50%	50%	2	2	50%	50%		Ziel erreicht

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Geisteswissenschaften*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013**** Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	1851	3808	33%	67%	1998	4103	33%	67%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	45	44	51%	49%	35	45	44%	56%		Ziel erreicht
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)	36	50	42%	58%	21	37	36%	64%		Ziel erreicht
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	5	2	71%	29%	4	2	67%	33%		35%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%		Ziel erreicht
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	6	6	50%	50%	7	10	41%	59%		Ziel erreicht
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	37	10	79%	21%	29	16	64%	36%		35%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	35	13	73%	27%	39	17	70%	30%		35%
Dekanate (2008 und 2011)	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%		

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage**				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013**** Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Studierende (SoSe 2008 und SoSe 2010)***	3522	2165	62%	38%	3826	2329	62%	38%	57%	43%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007 und 2009)	134	85	61%	39%	167	113	60%	40%	59%	41%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008 und 2010)	126	66	66%	34%	112	88	56%	44%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007 und 2009)	8	0	100%	0%	9	1	90%	10%	80%	20%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	2	1	67%	33%		
Juniorprofessuren (2008 und 2010)***	9	3	75%	25%	17	7	71%	29%	58%	42%
Professuren C2, C3/W2 (2008 und 2010)***	52	15	78%	22%	56	16	78%	22%	73%	27%
Professuren C4/W3 (2008 und 2010)***	83	7	92%	8%	83	8	91%	9%	87%	13%
Dekanate (2008 und 2011)	4	1	80%	20%	3	0	100%	0%	80%	20%

* Angaben für das Jahr 2010 haben den Stichtag 01.06.2010; Daten mit Stichtag 01.12.2010 sind noch nicht abrufbar

** Ausgangslage aus der Stellungnahme der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009 (mit Daten aus 2007 und 2008)

*** Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende keiner Fakultät und einige Professuren keinem Department zugeordnet werden.

**** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber